

Agir ensemble

**pour une université de
service public**

Élections aux conseils centraux de
l'université Paris-Dauphine des 19 et 20 novembre 2020

Table des matières

Profession de foi de nos listes	5
Listes pour les trois conseils	7
Améliorer la démocratie interne de notre université	11
Préservation de l'autonomie de Dauphine face au pouvoir croissant de PSL	15
Pour une amélioration des conditions de travail et la défense des statuts	19
Pour une université plus respectueuse de l'ensemble du personnel : primes et action sociale	23
Les difficultés de doctorant-es après leurs trois premières années de thèse	27

Profession de foi de nos listes

Liste de syndiqué-e-s et non-syndiqué-e-s soutenue par la CGT-Dauphine et la FSU.

La liste **Agir ensemble pour une université de service public** rassemble personnels administratifs, techniciens et de bibliothèque, enseignant-e-s et/ou chercheur-se-s et doctorant-e-s., tou-te-s investi-e-s dans la vie universitaire, pour défendre l'ancrage de Dauphine dans le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Impliqué-e-s dans la vie universitaire, habitué-e-s à dialoguer avec des collègues de différents horizons statutaires et disciplinaires, nous vous proposons de redonner à notre établissement sa vocation première : être une université publique. Cette ambition ne peut se réaliser que dans le cadre du respect de l'ensemble des disciplines et de la collégialité de nos instances.

Nous comptons sur votre soutien pour défendre :

- ▶ Une université **publique et démocratique**, soucieuse de restaurer les conditions d'un débat transparent, garant de la souveraineté des conseils, et qui ne se contente pas de procédures corsetées par des comités ad hoc où ne siègent que des membres cooptés par la présidence.
- ▶ Une **université recentrée** sur ses **missions**, qui ne définit pas ses politiques en fonction d'une course effrénée à la concurrence internationale, ne dilapide pas son énergie ou ses ressources dans des opérations de pur marketing ou l'organisation d'événements sans lien avec ses domaines de compétences.
- ▶ Un **traitement équitable** de l'ensemble des personnels en matière de primes, de recrutements et de promotions, basé sur un processus clair, qui rompt avec l'**arbitraire** des décisions prises sur des **critères purement managériaux**. Nous dénonçons que Paris-Dauphine reste parmi les universités et grands établissements, celle dont la somme des 10 plus hautes rémunérations brutes **est la plus élevée (1.293.000 € en 2019)**.
- ▶ Une plus grande **représentativité des personnels** de l'université au sein des trois conseils, afin de redonner à ces instances le rôle de lieux de débat qu'elles n'auraient jamais dû cesser d'être.
- ▶ Une **politique collégiale** des formations et de la recherche, définie **par et pour** les enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-se-s, **conjointement avec les BIATSS**,

dans le respect de chaque discipline, dans un cadre où la contrainte financière n'est pas l'unique critère de pilotage des formations et où est supprimée la notion même de « discipline de service ».

- ▶ **Une politique de recrutement, de promotion et de CRCT** des maître·sse·s de conférences et professeur·e·s des universités basée sur la qualification et l'évaluation nationale préalable du CNU ainsi que sur le respect des compétences exclusives du conseil d'administration en formation restreinte.
- ▶ **Une politique d'intégration et de soutien des doctorant·e·s** pour qu'elles ou ils ne jonglent plus entre les financements pour terminer leur thèse, soient exonérés des droits d'inscription, et disposent de bureaux, de matériel et de moyens financiers.
- ▶ **La lutte contre la précarité** via une gestion des **ressources humaines** fondée sur une **politique volontariste** de titularisation du personnel contractuel et de soutien à l'évolution de la carrière des agents titulaires ainsi qu'une **politique d'intégration**, au sein de Dauphine, des services totalement ou partiellement externalisés du ménage, de la sécurité et de la sûreté.
- ▶ Une **vraie politique sociale** garantissant l'application, pour tout le personnel administratif, de l'accord de l'aménagement de la réduction du temps de travail (ARTT), la pérennisation de la crèche, la prise en charge des repas au CROUS pour tou·te·s, le maintien et le développement de l'action sociale en fonction du quotient familial.
- ▶ Une politique **ambitieuse** en matière d'**environnement**, incluant un **débat** général sur le **coût écologique** de nos pratiques professionnelles. Nous refuserons la subordination du contenu de nos formations et de nos recherches à des entreprises ayant des pratiques peu respectueuses de l'environnement, à l'instar de la licence dite «BNP».
- ▶ Une **refonte** de la politique des **droits d'inscription** privilégiant le retour **aux droits nationaux** et, a minima, la prise en compte, pour les diplômés de grand établissement, du **quotient familial** plutôt que du revenu brut global, sans nouvelle augmentation.
- ▶ Des **mesures concrètes** pour l'**égalité femmes/hommes** respectueuses des rythmes de travail avec notamment la tenue de nos conseils centraux en journée et non tard le soir.
- ▶ Une véritable politique de **coopération** entre les établissements de **PSL**, qui ne se réduit pas à une intégration forcée au sein de PSL. Nous **lutterons** contre le modèle de l'ESR qu'incarne PSL (soutenu par la **LPR**), qui, sous couvert de faire dialoguer les différents domaines du savoir, organise en réalité la **mise en concurrence** des établissements et des équipes de recherche, et ajoute aux structures existantes un nouvel échelon administratif, aggravant la **bureaucratization** et le caractère vertical du pilotage de nos établissements.

Le respect des règles démocratiques au sein de notre université sera une préoccupation constante. Aussi nous engageons-nous à favoriser **une meilleure diffusion des informations**, à raffermir les liens entre les conseils centraux et les instances du personnel, et à partager informations, idées et propositions avec l'ensemble du personnel.

Listes pour les trois conseils

Liste CA – Collège B

- ▶ **Sarah Abdelnour, Sociologie**, Membre de l'IRISSO, enseignement en LSO et MSO, représentante CGT au CT
- ▶ **Morgan Sweeney, Droit Social**, Membre du CR2D, enseignement en LSO et MSO, représentant FSU au CT, membre du conseil MSO, membre du GR-PACT (groupe de recherche pour un autre code de travail), membre SNESUP-FSU du CNU section 01
- ▶ **Marie Carcassonne, Sciences de l'éducation**, Membre de l'IRISSO membre élue du conseil de département MIDO; coresponsable du sous-axe « Éducation et Formation »
- ▶ **François Simenhaus, Mathématiques**, Membre du CEREMADE, enseignement en MIDO
- ▶ **Lucie Galand, Informatique**, Membre du LAMSADE, enseignement en MIDO
- ▶ **Jonathan Bloom, Anglais**, Membre du GFR de langues, enseignement en LSO et MSO, Membre sortant du CA
- ▶ **Sabine Rozier, Science Politique**, Membre de l'IRISSO, enseignement en LSO et MSO, membre sortante du CA

Liste CA – Collège BIATSS

- ▶ **Yves Tomic, IGR**, Responsable du système d'information documentaire, élu CGT à la CPE ITRF, représentant CGT au CHSCT, membre sortant du CS
- ▶ **Lydie Parmas, Contractuelle A**, Responsable « formation continue » au département MSO, représentante FSU à la CCP
- ▶ **Lionel Lenoble, IGE**, direction du numérique
- ▶ **Catherine Gouguenheim, ASI**, Chef de projet à la direction numérique représentante du personnel FSU au CT

Liste CS – Collège 2

- ▶ **Joseph Lehec, Mathématiques**, Membre du CEREMADE, enseignement en MIDO, membre sortant du CS
- ▶ **Florence Stricker-Cesari, Anglais**, Membre du GFR de langues, responsable pédagogique anglais 2ème année LSO membre élue du conseil LSO
- ▶ **Choukri Hmed, Science politique**, Membre de l'IRISSO, enseignement en LSO et MSO, chercheur associé au Laboratoire DIRASET-Études maghrébines (Université de Tunis)

Liste CS – Collège 3

- ▶ **Anne Quinchon-Caudal, Allemand**, Membre du GFR de langues, responsable pédagogique pour l'enseignement de l'allemand, chercheuse associée au laboratoire I.C.T. de l'Université de Paris
- ▶ **Paul Pegon, Mathématiques**, Membre du CEREMADE, enseignement en MIDO
- ▶ **Julie Landour, Sociologie**, Membre de l'IRISSO, enseignement en LSO et MSO
- ▶ **Florian SIKORA, Informatique**, Membre du LAMSADE, enseignement en MIDO et LSO, membre élu du conseil MIDO

Liste CS – Collège 5

- ▶ **Pascal Grosset, IGE**, Responsable sécurité des systèmes d'informations adjoint, membre sortant du CS
- ▶ **Julie Leclert, IGE**, Chargée du système d'information documentaire du Service Commun de la Documentation
- ▶ **Maxime Chupin, IR**, Membre du CEREMADE, CNRS, enseignement en MIDO, représentant CGT au CHSCT

Liste CS – Doctorant-e-s

- ▶ Titulaire : **Lucas Baudin, LAMSADE**
Supléante : **Alice Feyeux, IRISSO**
- ▶ Titulaire : **Jeanne Boursier, CEREMADE**
Supléant : **George Butler, LAMSADE**
- ▶ Titulaire : **Eloi Dibon, IRISSO**
Supléante : **Céline Beji, LAMSADE**

Liste CFVE – Collège B

- ▶ **Marie-Jo Bellosta, Informatique**, Membre du LAMSADE, enseignement en MIDO, membre sortante du CA, représentante FSU au CT et CHSCT, membre SNESUP-FSU du CNESER disciplinaire et du CTU, représentante du personnel FSU au CHSCT ministériel
- ▶ **Pierre Lissy, Mathématiques**, Membre du CEREMADE, enseignement en MIDO, membre élu de la CCR de math, membre sortant du CFVE
- ▶ **Catherine Amandolese-Rovera, Anglais**, Membre du GFR de langues, représentante FSU au CHSCT, responsable de l'équipe Joyce à l'Institut des textes et manuscrits modernes, UMR 8132
- ▶ **Jean-Marie Pillon, Sociologie**, Membre de l'IRISSO, enseignement en LSO et MSO, représentant CGT au CT
- ▶ **Angelina Roche, Mathématiques**, Membre du CEREMADE, enseignement en MIDO, syndiquée SNESUP-FSU, membre sortante du CS et membre élue du conseil de département MIDO

Liste CFVE – Collège BIATSS

- ▶ **Loubna Montaron, ASI**, Responsable du service « Centre de services » de la direction numérique, représentante FSU au CT
- ▶ **Nathanael Legendre, Technicien**, Gestionnaire financier à DRM, membre sortant du CA et représentant FSU au CT

Améliorer la démocratie interne de notre université

Dotée d'une autonomie renforcée et soumise à l'emprise croissante de PSL, l'Université Paris-Dauphine a plus que jamais besoin de favoriser la participation du plus grand nombre à la définition de ses orientations et de faire entendre la pluralité de ses voix.

Or, la mandature précédente s'appuyant sur le décret de l'université Paris-Dauphine modifié en mai 2015, a développé une gouvernance avec :

- ▶ huit vice-président·e·s désigné·e·s par la présidente dont cinq non élu·e·s dans les conseils centraux au mépris du vote des électeurs/trices ;
- ▶ une profusion de comités de pilotage impliquant les directions et les directeurs de département et de laboratoire excluant les élu·e·s des conseils centraux et l'ensemble du personnel, par exemple les modalités de la rentrée, votées en CA en juillet, ont été définies par un comité de pilotage composé de deux VP et de trois directeurs ;
- ▶ des groupes de travail dont les membres sont désignés en minimisant la représentativité des élu·e·s des conseils centraux et des représentant·e·s du personnel ;
- ▶ un fonctionnement trop peu démocratique des débats au sein des conseils centraux en formation plénière où les projets sont définis en amont sans possibilité d'amendements ;
- ▶ un non-respect des compétences du conseil de la formation et de la vie étudiante (CFVE) au bénéfice du conseil d'administration (CA) : Dauphine est la seule « université » à avoir défini les dispositions des modifications des contrôles de connaissance en ignorant le CFVE alors que le décret lui accorde la compétence décisionnelle sur ce sujet.

Nous avons œuvré pour :

- ▶ que soient inclus systématiquement dans les groupes de travail des élu·e·s des conseils et des représentant·e·s du personnel sur la base du volontariat ;
- ▶ une compétence exclusive du CA en formation restreinte aux enseignant·e·s-chercheur·e·s (CAFR) pour les décisions individuelles concernant la carrière des EC ;
- ▶ une délibération individuelle et non groupée au sein du CAFR sur chaque dossier de candidature ;
- ▶ une révision des critères d'attribution et des montants permettant une réévaluation des montants de la prime de recherche et d'encadrement pour les MCF.

Nos propositions en faveur d'une université plus collégiale et démocratique

Un principe de collégialité dans la réécriture du décret statutaire

- ▶ Mise en place d'une commission représentative de la composition des trois conseils, du comité technique et des conseils des composantes, définie sur **le principe du volontariat et non de la désignation des membres**.
- ▶ **Diffusion et organisation d'AG** au sein des composantes et des conseils sur le projet.
- ▶ **Délibération et avis** des conseils des composantes, du comité technique et des conseils centraux sur le nouveau projet de décret.

Une représentation du personnel plus équilibrée des disciplines de l'université aux différents conseils, respectueuse de la pluralité des statuts du personnel et des disciplines

- ▶ Un Conseil d'administration composé d'une majorité d'élus du personnel, avec plus de sièges pour les enseignant-e-s chercheurs/ses pour une meilleure représentativité des disciplines, plus de sièges pour les administratifs (qui ne sont que 4 à l'heure actuelle) et un rôle plus réduit pour les personnalités extérieures.
- ▶ Un Conseil scientifique avec une parité entre les enseignant-e-s chercheurs-ses de rang A et de rang B, et une meilleure représentation du personnel administratif (IGE et IGR sont aujourd'hui les seul-e-s représentés).

Contre une hyper-présidentialisation de la direction de l'université

- ▶ **Suppression des délégations de pouvoirs du conseil d'administration à la présidence**, notamment celle sur le recrutement des **contractuels qui permet au ou à la présidente de fixer leur rémunération sans le contrôle des instances concernées**.
- ▶ **Le ou la présidente doit rendre compte et assumer les responsabilités** par sa présence devant les conseils centraux, le comité technique et le comité hygiène et sécurité conditions de travail.
- ▶ **Transparence** sur les délégations de signature du ou de la présidente vers les vice-président-e-s et sur **le périmètre de compétence des vice-président-e-s**.

Respect de la légitimité démocratique des élu-e-s et de leur mandat

- ▶ **Toute commission ou groupe d'étude** est composé **de manière transparente de membres volontaires** et non désignés discrétionnairement par le ou la présidente. La composition de ces commissions et groupes d'étude doit systématiquement impliquer **les membres des conseils et des instances du personnel**.
- ▶ La composition des groupes existants (commission des locaux, commission de la crèche, commission sur la responsabilité sociale et le développement durable) est à réactualiser en ce sens.

Respect de la législation et des règles internes qui garantissent la légitimité des décisions prises collégalement

- ▶ Le Conseil d'administration en formation restreinte a **une compétence statutaire** qui est **la gestion de la carrière des enseignant·e·s chercheurs/ses**, elle ne peut lui être retirée et ne peut pas être déléguée à un autre conseil ou à une autre commission.
- ▶ Évolution du cadre interne régissant le recrutement des enseignant·e·s contractuel·le·s avec une parité MCF/PU dans la commission de rémunération, approbation au conseil d'administration en formation restreinte et transmission du contrat associé au poste.
- ▶ Suivi régulier à instaurer, via des indicateurs, de la mise en œuvre de la politique (budget, indemnités, recrutements, titularisations, promotions, offres de formation, droits d'inscription).

Pour une meilleure transparence de l'activité des conseils centraux

Nous proposons que :

- ▶ le budget et le bilan annuel de l'université soient rendus publics sur l'ENT ;
- ▶ les élu·e·s des conseils disposent d'un espace de communication avec un partage des documents préparatoires et des outils de communication ainsi que d'une liste de diffusion pour communiquer avec les collègues.

Préservation de l'autonomie de Dauphine face au pouvoir croissant de PSL

Notre constat

L'établissement expérimental PSL est aujourd'hui conduit par **le président et le bureau du conseil d'administration de PSL, qui imposent seuls leurs décisions au mépris de la démocratie universitaire**. Un exemple : depuis janvier le conseil d'administration de PSL a adopté toute une série de décisions en matière d'enseignement et de recherche sans avoir recueilli l'avis préalable, et obligatoire, du Sénat académique, compétent en ces domaines... car les élections au Sénat ne se tiendront que les 25 et 26 novembre 2020 ! Les élu-e-s de notre liste ont été les seul-e-s à avoir toujours assisté aux réunions du conseil académique de PSL, pour faire porter votre voix.

PSL est un **accélérateur des orientations de la loi de programmation de la recherche (LPR)**, qui est en voie d'être adopté sans véritable débat et dont les reculs en termes de libertés académiques et de démantèlement du service public d'enseignement supérieur et de la recherche sont inédits. Le risque est grand de voir s'accroître encore la pente sur laquelle s'est engagée PSL ces dernières années, en érigeant un prétendu modèle international en standard à suivre. **Nous dénonçons :**

- ▶ **Le financement sur projets généralisé** : PSL, au nom du soutien à des programmes transversaux, a financé des projets sur des domaines de recherche émergents (intelligence artificielle, développement durable...). La LPR aggrave cette logique en augmentant considérablement les financements de l'ANR et les financements sur projet. Si ce type de financement sur projet peut ponctuellement se justifier afin par exemple de favoriser la structuration des équipes de recherche et des formations sur des thématiques innovantes, il ne doit pas devenir la règle, au risque de subordonner les financements à des préoccupations court-termistes et d'assécher les ressources pérennes des laboratoires.
- ▶ **Le positionnement dans les classements internationaux et l'évaluation des formations** : la création de PSL, regroupement d'entités de taille réduite, a été mue par la volonté de hisser cette nouvelle « Université » en tête des palmarès et de favoriser l'attractivité de nos établissements auprès d'une clientèle d'étudiant-es aisé-es, appelée à être l'arbitre de la concurrence entre grandes universités. Si l'on peut se réjouir de ce souci d'accroître la visibilité de nos formations, en revanche, on ne peut

que regretter que cette préoccupation conduise à en réduire l'offre de formation et à faire entrer celle-ci de force dans un cadre préformaté, aligné sur les modes du moment. Il est inadmissible que le critère de l'attractivité internationale des formations devienne le seul indicateur supposé de leur qualité.

- ▶ **L'opportuniste de la gouvernance de PSL**, qui sans notre vigilance et notre mobilisation, aurait bradé le travail de nos collègues pour obtenir des financements privés, à l'instar de la licence dite « BNP ». Nous ne pouvons accepter ces politiques de soumission à des intérêts privés, et qui vont à l'encontre de l'intérêt général, en accordant le crédit symbolique de nos diplômes et de nos institutions publiques à des formations d'intérêt privé, guidées par une logique instrumentale du profit.
- ▶ **La création de contrats de droit privé à durée déterminée**, dérogoires aux contrats statutaires ou permanents. PSL a multiplié, ces dernières années, le financement de CDD. La LPR accentue cette dérive en préconisant la création de « chaires de professeur junior » ou de CDI de mission (qui n'ont de CDI que le nom) au détriment de la création de postes de BIATSS/ITA, de maître-esse de conférences et de professeur-e des universités, ce qui a pour conséquence directe d'aggraver la précarité et de décourager durablement les jeunes générations intéressées par les carrières dans la recherche fondamentale.
- ▶ **Le détournement des énergies aux dépens de la recherche**. La course permanente pour obtenir des financements suffisants pour la recherche, répondre à des appels à projet en particulier au sein de PSL, et, une fois obtenus, l'obligation incessante de rendre des rapports sur des indicateurs dont on peine à comprendre la pertinence, nous détournent, personnels administratifs et chercheur-es, de nos missions premières : le soutien à la recherche et les activités de recherche elles-mêmes. Il faut remettre les activités de recherche au centre des politiques de recherche.
- ▶ **La politique d'attribution de primes** : politique sans lien avec la réalité des missions accomplies par les chercheur-es et les enseignant-es-chercheur-es et risquant d'accentuer la logique individualiste de la recherche quand nous avons besoin, au contraire, de coopération et d'émulation collective.

Nos sept propositions

1. **Nous défendons l'emploi des agents de Dauphine** contre tout déploiement des services de PSL qui, au nom des économies d'échelle, se traduirait par des destructions de postes.
2. **Nous défendons le principe de subsidiarité** que nous avons réussi à faire inscrire dans les statuts de PSL et **lutterons contre la centralisation et la bureaucratisation rampantes** notamment au travers des « programmes gradués » qui ont obligé certaines composantes à rompre des partenariats avec des établissements extérieurs à PSL ou au travers des services mutualisés (SMS), dont un certain nombre sont mis à la charge de Dauphine. L'autonomie de notre établissement doit être constamment défendue dans chacun des conseils, car chacun, dans leurs domaines respectifs, peut voir ses prérogatives préemptées par la gouvernance de PSL : les décisions de PSL touchent aussi bien à la détermination de la politique budgétaire qu'à la délivrance des diplômes, au financement de la recherche, etc.

3. **Nous défendrons la démocratie universitaire.** Les décisions prises par PSL doivent respecter les principes démocratiques internes de Dauphine ; les procédures de PSL ne doivent en aucun cas servir de voie de contournement de nos trois conseils centraux. Nos conseils ne peuvent être mis devant le fait accompli des décisions prises au niveau de PSL. Nous nous battons également pour **la revalorisation du débat démocratique au sein de PSL elle-même en coordination avec nos élu-es qui siègent dans ses instances.**
4. **Nous défendrons une politique résolue de soutien de la recherche, sur le long terme,** aux activités des laboratoires de ses établissements et des organismes de recherche partenaire et l'augmentation des subventions pour charges de service public auprès des tutelles de PSL.
5. **Nous défendrons une autre vision de l'évaluation de nos formations et de la recherche, adossée basée sur les véritables besoins des étudiant-es et sur l'évaluation par les pair-es.**
6. **Nous défendrons une représentation réelle et authentique du personnel des établissements composantes, dont Dauphine,** au niveau de PSL pour que les enjeux sociaux des décisions prises par PSL soient discutés à ce niveau. Nombre de décisions de PSL modifient l'organisation du travail de chacun-e, comme la mise en place de service mutualisé, et ne font pas l'objet de discussions sur le plan social. Les représentant-es du personnel de Dauphine ne sont pas alors en mesure de discuter ces conséquences sociales, qui ne sont jamais prises en considération par la gouvernance de PSL. Nous proposons que soient instauré un comité technique de groupe, composé des représentant-es du personnel de chaque comité technique des établissements composante, dont Dauphine, afin que puissent être discutées les conséquences sociales en amont des décisions de la gouvernance de PSL.
7. **Nous défendrons une politique de revalorisation de nos salaires (et du point d'indice), et une dynamique collective de nos métiers soutenue et non entravée,** à rebours des pratiques actuelles de PSL.

Nous nous battons au CA et au Sénat académique de PSL pour ces propositions, il nous faut aussi construire le rapport de force au sein des établissements membres, et pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Pour une amélioration des conditions de travail et la défense des statuts

Améliorer les conditions de travail

La dynamique de Dauphine n'a été possible que grâce à l'investissement et à l'engagement de l'ensemble du personnel de Paris-Dauphine. Toutefois, la dernière mandature a été marquée par une réorganisation incessante des services et départements, dont la nécessité et la pertinence sont très incertaines. Ainsi, sept directions ont été créées en lieu et place des services support, accompagnées d'un changement de huit responsables. Ce qui est sans précédent.

La présidence et son équipe ont fermé les yeux sur les contraintes des métiers des agents concernés et ont ignoré leurs attentes ainsi que les avis défavorables du comité technique (CT) et les alertes du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sur les risques psychosociaux. Plusieurs services ou départements font aujourd'hui l'objet d'une enquête du CHSCT. Ces difficultés auraient pu être évitées si l'administration avait écouté plus tôt les premier·e·s concerné·e·s.

Au cours de la prochaine mandature, nous opposerons à la résurgence de la multiplication de postes de manager et de strates hiérarchiques qui touche l'université depuis des années.

Notre position : nous défendrons la stabilisation des organisations et le retour d'une confiance accordée aux agents et à leur expérience.

Par le passé

Nous avons obtenu :

- ▶ Un protocole télétravail applicable à l'ensemble des services et mis en œuvre dès janvier 2020.
- ▶ La résolution de situations de souffrance au travail à la suite des enquêtes CHSCT (Affaires internationales, service sécurité, MSO).

Nos propositions :

1. **Une concertation obligatoire pour toute modification d'organigramme.** Chaque réorganisation doit être **concrètement justifiée** par un besoin de service ou un besoin des usagers.
2. **Une politique tournée vers de meilleures conditions de travail**
 - ▶ Un **espace d'échanges sur l'ENT** pour que les agents en difficulté puissent lancer des alertes et que les élu·e·s les accompagnent afin de résoudre leurs problèmes.
 - ▶ Une **politique de gestion des risques psychosociaux pilotée avec le CHSCT.**
 - ▶ Une **politique de lutte contre le harcèlement pilotée avec le CHSCT.**
3. **Une politique de ressources humaines respectueuse des droits du personnel**
 - ▶ La **réintégration après un congé longue maladie, un congé parental, une mise à disposition** ou une disponibilité pour raison personnelle **doit être une garantie.**
 - ▶ Une **véritable reconnaissance des accidents imputables aux services** en conformité avec la nouvelle réglementation (notamment le décret du 21 février 2019).
 - ▶ Une **politique d'attribution de congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), destinés aux enseignant·e·s-chercheurs/ses (EC), favorisant les agents de retour de congé maternité.**

Pour une défense des statuts pour toutes et tous

Nous constatons qu'un grand nombre de collègues n'ont pas vu leur carrière évoluer favorablement, entraînant une paupérisation du personnel. Nous notons une baisse de création de postes de titulaires entraînant un départ massif des agents titulaires (par exemple en 2020 : 1 poste d'IGE ouvert à Dauphine contre 4 départs de collègues qui ont réussi les concours IGE), alors que dans le même temps 55% du personnel administratif sont contractuels, accentuant la précarisation des agents.

Par le passé

En 2018, nous avons défendu et obtenu la CDIsation de 50 agents ayant une ancienneté de plus de 6 ans à Dauphine. Notre position : nous défendrons dans toutes les composantes de l'université les statuts de la fonction publique.

Nos propositions :

1. **Pour le personnel administratif : une politique volontaire de titularisation des personnels sous contrats précaires (CDD et CDI)** et de soutien à celles et ceux qui s'engagent à passer un concours national.
 - ▶ Une **politique volontariste d'évolution de carrière** des agents titulaires qui encourage la promotion interne – à rebours des recrutements externes trop souvent privilégiés. Cette politique doit être définie sur 4 ans, après avis au comité technique.
 - ▶ Une **harmonisation des postes et grades** dans les différents services.

- ▶ Un recrutement d'agents catégorie A ne faisant plus appel à des cabinets de recrutement ignorant tout du monde universitaire.
- 2. Pour le personnel enseignant et enseignant-chercheur, nous défendons le respect du statut national d'EC. Nous refuserons :**
- ▶ **la dérégulation des carrières et des contrats à durée déterminée** : vacances sabbiques et CDD interminables sont indignes d'un établissement qui se targue par ailleurs de recruter sur fonds propres ;
 - ▶ **les créations de postes d'EC en « tenure track » (loi LPR) ou contrats LRU ;**
 - ▶ **la multiplication des tâches administratives**. Les EC doivent pouvoir se recentrer sur leurs activités d'enseignement et de recherche sans se perdre dans des activités administratives chronophages.
- 3. Le respect de l'ensemble des disciplines y compris les disciplines de langues.**
- ▶ **Refus de la transformation systématique** des postes de professeur·e des universités et des maîtres·ses de conférences **en poste de PRAG**. En cinq ans, les linguistes ont perdu huit postes d'enseignant·e chercheur/se.
 - ▶ **La nouvelle offre de formations en langues doit être pilotée** par les professeur·e-s des universités, les maîtres·ses de conférences et les PRAG de langues en respectant leur indépendance statutaire comme pour toutes les autres disciplines.

Pour la réintégration des services externalisés, essentiels au fonctionnement de Dauphine

Le nettoyage de l'établissement ne peut être assuré par des personnels précarisés, sous pression et mal traités. La sûreté et la sécurité sont des services également partiellement externalisés avec un fort roulement des prestataires, nécessitant une formation régulière et chronophage. Ces collègues sont alors exclus de la protection statutaire (prise en compte de l'ancienneté, grille de rémunération...) et de la représentation du personnel à Dauphine. Notre université clame haut ses engagements de responsabilité sociale de l'Université (RSU). Le fait qu'elle s'appuie sur des contrats de sous-traitance visant le moins disant social et économique constitue une pratique en totale contradiction avec les idéaux qu'elle prétend défendre. À cela, l'administration de Dauphine répond que ces activités ne font pas partie du cœur de l'activité de l'université. Nous pensons bien au contraire, au-delà du mépris affiché pour ces collègues, que sans ces activités, l'université ne peut fonctionner comme le démontre la crise sanitaire.

Nos propositions :

- 1. Nous demandons donc la réinternalisation de tous les services aujourd'hui externalisés** qui assurent pourtant des fonctions essentielles au bon fonctionnement de notre établissement.
- 2. Nous serons également vigilant·e-s quant à l'externalisation de l'offre de la DNum** (office, blackboard, etc.) notamment au regard de la confidentialité et de la sécurité des données que les personnels et les chercheurs/ses confient à ces différentes plateformes.

Pour une université plus respectueuse de l'ensemble du personnel : primes et action sociale

La dernière mandature a voulu faire de la rémunération un instrument de motivation des agents, en plaçant les managers au cœur des politiques salariales. Malheureusement, les décisions prises sont apparues parfois arbitraires et démobilisatrices. Nous exigeons une politique salariale plus juste, fondée sur la reconnaissance du travail de tous.

Pour une politique des primes plus justes :

Par le passé

- ▶ Nous avons été force de propositions pour un dispositif de primes de fin d'année basé sur le travail collectif et non sur une évaluation intégralement individuelle.
- ▶ Nous avons participé à la définition de la prime COVID.

Nous nous opposons fermement (et depuis longtemps!) à la politique actuelle des primes de fin d'année au sein des services administratifs. Dans le dispositif actuel, le montant de la prime de chaque agent est encore aujourd'hui principalement déterminé par sa place dans la hiérarchie et par la seule appréciation de son ou sa supérieure hiérarchique. Les montants maximaux aujourd'hui varient entre 1800 à 5000 euros selon les fonctions occupées. Par ailleurs, la répartition de l'enveloppe totale entre les différentes directions n'est aujourd'hui ni connue ni expliquée.

Ce dispositif produit une forte et regrettable instabilité dans la rémunération des collègues. Le montant peut en effet varier de façon importante d'année en année pour certains agents. Cette prime est pourtant un complément de revenu nécessaire qui vient pallier le gel du point d'indice.

Ce dispositif génère de nombreuses tensions et jalousies qui fragilisent les collectifs de travail. Il reconnaît mal le travail de l'ombre et les réussites collectives. Il met aussi à mal une défense collective de nos conditions de travail et de rémunération en isolant chacun dans la défense de la part individuelle de sa rémunération.

Certains collègues ont également subi une baisse de prime qu'on ne peut expliquer autrement que par leur engagement militant. Ce dispositif est aussi donc un outil de pouvoir et de contrôle servant à discipliner les agents.

Notre position : nous nous engageons à poursuivre notre combat contre ce système pendant la prochaine mandature

Nos propositions :

- 1. Réduire au minimum la part d'appréciation du ou de la supérieure en considérant le travail collectif du service.** La norme doit être qu'un agent qui a réalisé son travail doit pouvoir compter sur sa prime et en prévoir le montant. Les fluctuations par rapport à ce montant normal doivent être l'exception et devront être justifiées avec soin.
- 2. Exiger que l'enveloppe soit répartie de manière plus égalitaire** et que le travail de celles et ceux qui ont les revenus les plus modestes soit ainsi mieux reconnu. Le bilan annuel doit être plus détaillé et permettre de contrôler que des collègues dans des situations comparables, mais des directions différentes, bénéficient du même montant.
- 3. Faciliter les recours avec la mise en place d'une commission de recours paritaire :** peu d'agents osent contester le montant qui leur est attribué en saisissant le DGS ou la DRH.

Pour une politique salariale plus juste

Par le passé

- ▶ Nous avons participé aux groupes de travail sur les astreintes à la DNUM, NBI, RIFSEEP, prime COVID.
- ▶ Nous avons été force de propositions pour la prime d'établissement (instaurée en 2017), relative aux actions effectuées en dehors des missions...

Notre position : Les rémunérations doivent être prévisibles, transparentes et encadrées par des négociations collectives.

Nos propositions :

- 1. Une grille des salaires du personnel contractuel afin d'harmoniser les rémunérations** et de favoriser une transparence des rémunérations; toute grille doit être élaborée de manière paritaire.
- 2. Une application du RIFSEEP** qui prend en considération toutes les fonctions avec **une meilleure reconnaissance de l'expertise des agents.**
- 3. Un suivi statistique** sur la répartition du personnel titulaire et contractuel par tranche de rémunération et de fonction sera présenté au comité technique chaque année.

Pour une vraie politique d'action sociale

Le réaménagement des dispositifs d'action sociale sous la mandature précédente a entraîné une diminution de l'aide avec la fin du remboursement des frais SNCF pour ceux qui habitent loin, par exemple.

Malgré l'amélioration des prestations proposées par les services de l'aide sociale, il est regrettable que l'absence de bilan annuel du travail accompli par ces services ne permette pas au CT – en dehors du bilan social – d'en mesurer l'évolution et d'apprécier la ventilation de telles aides.

Notre position : Dauphine doit mener une politique d'action sociale ambitieuse ainsi qu'un bilan transparent de ses actions.

Nos propositions :

- 1. Dans le cadre des projets de logements, un quota d'appartements sera réservé au personnel en fonction du quotient familial.**
- 2. La prise en charge partielle, pour l'ensemble du personnel, des repas au CROUS et de tickets restaurants lors de la fermeture du CROUS.**
- 3. La prise en charge partielle à hauteur de 50%, pour tout le personnel, des frais liés aux contrats de mutuelles complémentaires santé.**
- 4. Le maintien de la crèche avec son personnel, durant les travaux, est une priorité sociale.**

Les difficultés de doctorant·es après leurs trois premières années de thèse

Nous sommes candidat·es pour le collège doctorant·es sur la liste **Agir pour une université de service public** dans le cadre des élections du Conseil Scientifique (CS) qui auront lieu cette semaine, le **jeudi 19 novembre**.

La semaine dernière, nous vous avons présenté notre liste et cette semaine nous vous informons sur plusieurs sujets qui seront au cœur de notre mandat :

Les difficultés de doctorant·es après leurs trois premières années de thèse

Il est actuellement courant qu'une thèse ne puisse pas être terminée en trois ans. Dans certaines disciplines, il est même normal qu'elles se prolongent sur plusieurs années pour des raisons scientifiques. Pour ne donner qu'un exemple, les thèses en sciences sociales nécessitent la conduite d'une enquête de terrain, et plus largement le recueil d'un matériau empirique. Ces étapes indispensables à une recherche de qualité occupent, à elles seules, les doctorant·es durant leurs trois premières années de recherche. En outre, d'autres facteurs (grossesse, handicap, aléas de la recherche...) peuvent aussi provoquer un allongement de la thèse. Ainsi, exercer des pressions sur ces doctorant·es pour qu'ils/elles finissent leur thèse au plus vite peut être particulièrement discriminatoire et nuire à leur début de carrière. De plus, les doctorant·es en CIFRE enchaînent souvent les trois premières années de thèse avec un emploi à temps plein, ce qui rend difficile la poursuite de la thèse et particulièrement la rédaction de leur manuscrit.

Les doctorant·es qui sont contraint·es de prolonger leur thèse sont souvent dans une situation précaire. Ils/Elles ne le font pas par plaisir. Dans le cas d'un contrat doctoral, cette prolongation implique la recherche d'un financement à l'issue de celui-ci, afin de pouvoir continuer ses recherches. Dans certaines disciplines, ce financement supplémentaire est tout simplement le chômage, ce qui ne devrait pas être le cas.

C'est donc une double peine d'être considéré·e comme en faute par l'université et d'être contraint·es d'obtenir le soutien charitable des titulaires de l'Ecole doctorale et de ses directeur·rices. L'université doit prendre en compte que la durée des thèses peut dépasser 3 ans. L'université doit soutenir ces doctorant·es, qui pour la plupart jonglent entre les financements, car c'est une situation qui, à défaut d'être souhaitable, est tout à fait habituelle dans certaines disciplines. Malheureusement l'université n'agit pas comme tel aujourd'hui, comme le montre le chevauchement des

contrats doctoraux et ceux d'ATER de beaucoup de doctorants. Les contrats doctoraux commencent obligatoirement en octobre ou novembre à Dauphine (sauf exception, incluant les normalien·nes, qui peuvent s'inscrire sans difficulté en septembre pour ne pas subir de rupture de traitement). Sauf que les contrats d'ATER, eux, doivent commencer en septembre, ce qui fait que 3 ans plus tard, lorsqu'un doctorant souhaite commencer un contrat d'ATER, il doit abandonner un mois de salaire de son contrat doctoral. Et cela alors même que s'ouvre pour nombre de doctorant·es une période tumultueuse. **Avec la CGT, nous avons rencontré l'année dernière la direction sortante, dont plusieurs membres de la liste Demain Dauphine. Elle n'a pas avancé sur le sujet, alors même qu'une solution minimale (et largement insuffisante pour les doctorant·es actuellement en thèse) comme l'autorisation d'inscription pour tou·tes en septembre n'était en rien insurmontable.** Nous espérons pouvoir régler ce problème lors de la prochaine mandature.

Par ailleurs, à Dauphine, les doctorant·es employé·es par Dauphine sont exonéré·es de frais d'inscription, mais pas ceux qui sont au chômage. Ainsi, à la fin des 3 ans (ou d'un contrat d'ATER), non seulement un·e doctorant·e au chômage se retrouve avec un revenu sensiblement plus faible que celui associé au contrat doctoral, mais en plus il/elle doit payer des frais d'inscription, qui s'élèvent à 380€! **Ainsi, nous demandons une exonération des frais d'inscription pour tou·tes.**

Lucas Baudin, Alice Feyeux, Jeanne Boursier, George Butler, Eloi Dibon, Céline Beji

English version

In this year's elections of the scientific council in Paris-Dauphine, we are running for a position at the council's PhD student committee. We write to you because we want to make our electoral goals clear. As most of the communication relative to these elections are in French, please do not hesitate to contact us if you have any questions about them.

The recurrent PhD candidate problem

It is customary for PhD candidates to submit their theses after the end of their third year. In some fields, PhD theses are extended for several years due to scientific reasons. Other factors such as pregnancy, handicap, scientific hazards, to mention a few, may also contribute to prolonging the duration of a thesis. Therefore, pressuring PhD candidates to finish their PhD within their three first years of training, without any consideration of these factors, may bring about discrimination and may jeopardize the successful beginning of their careers. PhD candidates in CIFRE are often hired immediately after their three first years of training, which makes it difficult for them to complete their PhD.

PhD candidates that need to extend their PhD training to complete it often live in precarious conditions. For those who sign a doctoral contract, extending their PhD implies that they have to look for alternative ways to finance their research. In some fields, this funding narrows down to unemployment benefits, which should not be the case.

It is already financially difficult for PhD students to not complete their theses on time. Over it, they may be considered to be at fault by the university they reside in and may have to go fishing and pleading for support from the permanent researchers of the doctoral school and their supervisors. The university must take into account that completing a thesis can take more than 3 years. The university should support all PhD students (most of them have to juggle with different financial sources to get through their theses), because this situation is the (undesirable) norm. Unfortunately, this is not the case as of today. For instance, the ATER contracts and doctoral contracts often overlap – doctoral contracts have to begin in October or November at Dauphine (except for a few cases, including students of ENS, who may begin in September) and ATER contracts must begin in September. It follows that before the end of their 3-year contract, a PhD candidate who takes a teaching position (ATER) must renounce to one month of their PhD salary. Furthermore, this is currently happening as we speak, during tumultuous times for everyone. **Alongside the CGT, we met the university management committee last year, including several members of the other list 'Demain Dauphine'. They have not worked on this subject, even if a easy and minimally viable but unsatisfactory solution would be to allow PhD candidates to begin in September.** We hope that we will be able to sort this out during the next term.

Last but not least, PhD students employed by the university are exempted of scholarship fees (which is O.K.), yet this is not the case for other unemployed PhD candidates. At the end of the 3 years (or at the end of the ATER contract), PhD students have substantially lower incomes with respect to their income during the doctoral contract. They also have to pay tuition fees (around 380€)! **We want these fees to be exempted for everyone.**

Lucas Baudin, Alice Feyeux, Jeanne Boursier, George Butler, Eloi Dibon, Céline Beji

Agir ensemble : pour une université de service public

Liste de syndiqué·e·s et non-syndiqué·e·s soutenue par la CGT-Dauphine et la FSU

<https://agir-ensemble-dauphine.org>

La liste **Agir ensemble pour une université de service public** rassemble personnels administratifs, techniciens et de bibliothèque, enseignant·e·s et/ou chercheur·se·s et doctorant·e·s., tou·te·s investi·e·s dans la vie universitaire, pour défendre l'ancrage de Dauphine dans le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Impliqué·e·s dans la vie universitaire, habitué·e·s à dialoguer avec des collègues de différents horizons statutaires et disciplinaires, nous vous proposons de redonner à notre établissement sa vocation première : être une université publique. Cette ambition ne peut se réaliser que dans le cadre du respect de l'ensemble des disciplines et de la collégialité de nos instances.

Nous comptons sur votre soutien pour défendre :

Une université **publique** et **démocratique**, soucieuse de restaurer les conditions d'un débat transparent, garant de la souveraineté des conseils, et qui ne se contente pas de procédures corsetées par des comités ad hoc où ne siègent que des membres cooptés par la présidence.

Un **traitement équitable** de l'ensemble des personnels en matière de primes, de recrutements et de promotions, basé sur un processus clair, qui rompt avec l'**arbitraire** des décisions prises sur des **critères purement managériaux**. Nous dénonçons que Paris-Dauphine reste parmi les universités et grands établissements, celle dont la somme des 10 plus hautes rémunérations brutes est la **plus élevée (1.293.000 € en 2019)**.

Une **politique de recrutement, de promotion et de CRCT** des maître·sse·s de conférences et professeur·e·s des universités basée sur la qualification et l'évaluation nationale préalable du CNU ainsi que sur le respect des compétences exclusives du conseil d'administration en formation restreinte.

La **lutte contre la précarité** via une gestion des **ressources humaines** fondée sur une **politique volontariste** de titularisation du personnel contractuel et de soutien à l'évolution de la carrière des agents titulaires ainsi qu'une **politique d'intégration**, au sein de Dauphine, des services totalement ou partiellement externalisés du ménage, de la sécurité et de la sûreté.

Une politique **ambitieuse** en matière **d'environnement**, incluant un **débat** général sur le **coût écologique** de nos pratiques professionnelles. Nous refuserons la subordination du contenu de nos formations et de nos recherches à des entreprises ayant des pratiques peu respectueuses de l'environnement, à l'instar de la licence dite «BNP».

Une **université recentrée** sur ses **missions**, qui ne définit pas ses politiques en fonction d'une course effrénée à la concurrence internationale, ne dilapide pas son énergie ou ses ressources dans des opérations de pur marketing ou l'organisation d'événements sans lien avec ses domaines de compétences.

Une plus grande **représentativité des personnels** de l'université au sein des trois conseils, afin de redonner à ces instances le rôle de lieux de débat qu'elles n'auraient jamais dû cesser d'être.

Une **politique collégiale** des formations et de la recherche, définie **par et pour** les enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·se·s, **conjointement avec les BIATSS**, dans le respect de chaque discipline, dans un cadre où la contrainte financière n'est pas l'unique critère de pilotage des formations et où est supprimée la notion même de « discipline de service ».

Une **politique d'intégration et de soutien des doctorant·e·s** pour qu'elles ou ils ne jonglent plus entre les financements pour terminer leur thèse, soient exonérés des droits d'inscription, et disposent de bureaux, de matériel et de moyens financiers.

Une **vraie politique sociale** garantissant l'application, pour tout le personnel administratif, de l'accord de l'aménagement de la réduction du temps de travail (ARTT), la pérennisation de la crèche, la prise en charge des repas au CROUS pour tou·te·s, le maintien et le développement de l'action sociale en fonction du quotient familial.

Une **refonte** de la politique des **droits d'inscription** privilégiant le retour aux **droits nationaux** et, a minima, la prise en compte, pour les diplômés de grand établissement, du **quotient familial** plutôt que du revenu brut global, sans nouvelle augmentation.

Des **mesures concrètes** pour l'**égalité femmes/hommes** respectueuses des rythmes de travail avec notamment la tenue de nos conseils centraux en journée et non tard le soir.

Une véritable politique de **coopération** entre les établissements de **PSL**, qui ne se réduit pas à une intégration forcée au sein de PSL. Nous **lutterons** contre le modèle de l'ESR qu'incarne PSL (soutenu par la **LPR**), qui, sous couvert de faire dialoguer les différents domaines du savoir, organise en réalité la **mise en concurrence** des établissements et des équipes de recherche, et ajoute aux structures existantes un nouvel échelon administratif, aggravant la **bureaucratization** et le caractère vertical du pilotage de nos établissements.

Le respect des règles démocratiques au sein de notre université sera une préoccupation constante. Aussi nous engageons-nous à favoriser **une meilleure diffusion des informations**, à raffermir les liens entre les conseils centraux et les instances du personnel, et à partager informations, idées et propositions avec l'ensemble du personnel.

Nos listes :

CA - Collège B

- **Sarah Abdelnour, Sociologie**, Membre de l'IRISSO, enseignement en LSO et MSO, représentante CGT au CT
- **Morgan Sweeney, Droit Social**, Membre du CR2D, enseignement en LSO et MSO, représentant FSU au CT, membre du conseil MSO, membre du GR-PACT (groupe de recherche pour un autre code de travail), membre SNESUP-FSU du CNU section 01
- **Marie Carcassonne, Sciences de l'éducation**, Membre de l'IRISSO membre élue du conseil de département MIDO ; coresponsable du sous-axe « Éducation et Formation »
- **François Simenhaus, Mathématiques**, Membre du CEREMADE, enseignement en MIDO
- **Lucie Galand, Informatique**, Membre du LAMSADE, enseignement en MIDO
- **Jonathan Bloom, Anglais**, Membre du GFR de langues, enseignement en LSO et MSO, Membre sortant du CA
- **Sabine Rozier, Science Politique**, Membre de l'IRISSO, enseignement en LSO et MSO, membre sortante du CA

CA - Collège BIATSS

- **Yves Tomic, IGR**, Responsable du système d'information documentaire, élu CGT à la CPE ITRF, représentant CGT au CHSCT, membre sortant du CS
- **Lydie Parmas, Contractuelle A**, Responsable « formation continue » au département MSO, représentante FSU à la CCP
- **Lionel Lenoble, IGE**, direction du numérique
- **Catherine Gouguenheim, ASI**, Chef de projet à la direction numérique représentante du personnel FSU au CT

CS - Collège 2

- **Joseph Lehec, Mathématiques**, Membre du CEREMADE, enseignement en MIDO, membre sortant du CS
- **Florence Stricker-Cesari, Anglais**, Membre du GFR de langues, responsable pédagogique anglais 2ème année LSO membre élue du conseil LSO
- **Choukri Hmed, Science politique**, Membre de l'IRISSO, enseignement en LSO et MSO, chercheur associé au Laboratoire DIRASET-Études maghrébines (Université de Tunis)

CS - Collège 3

- **Anne Quinchon-Caudal, Allemand**, Membre du GFR de langues, responsable pédagogique pour l'enseignement de l'allemand, chercheuse associée au laboratoire I.C.T. de l'Université de Paris
- **Paul Pegon, Mathématiques**, Membre du CEREMADE, enseignement en MIDO
- **Julie Landour, Sociologie**, Membre de l'IRISSO, enseignement en LSO et MSO
- **Florian SIKORA, Informatique**, Membre du LAMSADE, enseignement en MIDO et LSO, membre élu du conseil MIDO

CS - Collège 5

- **Pascal Grosset, IGE**, Responsable sécurité des systèmes d'informations adjoint, membre sortant du CS
- **Julie Leclert, IGE**, Chargée du système d'information documentaire du Service Commun de la Documentation
- **Maxime Chupin, IR**, Membre du CEREMADE, CNRS, enseignement en MIDO, représentant CGT au CHSCT

CS - Collège Doctorant.e-s

- Titulaire : **Lucas Baudin, LAMSADE**
Suppléante : **Alice Feyeux, IRISSO**
- Titulaire : **Jeanne Boursier, CEREMADE**
Suppléant : **George Butler, LAMSADE**
- Titulaire : **Eloi Dibon, IRISSO**
Suppléante : **Céline Beji, LAMSADE**

CFVE - Collège B

- **Marie-Jo Bellosta, Informatique**, Membre du LAMSADE, enseignement en MIDO, membre sortante du CA, représentante FSU au CT et CHSCT, membre SNESUP-FSU du CNESER disciplinaire et du CTU, représentante du personnel FSU au CHSCT ministériel
- **Pierre Lissy, Mathématiques**, Membre du CEREMADE, enseignement en MIDO, membre élu de la CCR de math, membre sortant du CFVE
- **Catherine Amandolese-Rovera, Anglais**, Membre du GFR de langues, représentante FSU au CHSCT, responsable de l'équipe Joyce à l'Institut des textes et manuscrits modernes, UMR 8132
- **Jean-Marie Pillon, Sociologie**, Membre de l'IRISSO, enseignement en LSO et MSO, représentant CGT au CT
- **Angelina Roche, Mathématiques**, Membre du CEREMADE, enseignement en MIDO, syndiquée SNESUP-FSU, membre sortante du CS et membre élue du conseil de département MIDO

CFVE - Collège BIATSS

- **Loubna Montaron, ASI**, Responsable du service « Centre de services » de la direction numérique, représentante FSU au CT
- **Nathanael Legendre, Technicien**, Gestionnaire financier à DRM, membre sortant du CA et représentant FSU au CT